

# KINERJA TENAGA PENDIDIK PASCASERTIFIKASI

*Hisbul Muflihini*<sup>\*</sup>

**Abstract:** Teachers are professional educators, and the professionalism requires that each concerned will be able to demonstrate a good work in accordance with the four competencies as an educator. To be a professional educator, a teacher or a lecturer is required to take a series of procedures, among others are: having minimum education degree/certificate of teaching and attending the PLPG (Education and Training of Professional Teacher). PLPG is an absolute rule that must be taken by the teachers to get the certain amount of profession allowance. Thus, the main objective to join up the PLPG should be to ensure that the way the work done by the teachers is really be based on professionalism itself and is not merely to seek professional allowance alone. By receiving allowance, an educator should be to stay motivated and dedicated in carrying out their main duties in educating and teaching. The performance condition after the certification of these educators proved to be the opposite; as shown by the results of the study that indicate that they are less motivated and do not have a high self-actualization. This condition is of course very poor (not in accordance with what is expected by the government). Hence a certain approach is required - that could be considered capable of restoring the work ethic and self-motivation as educator. Among those are the religious approach and process one by BARS technique scoring.

**Kata Kunci:** Kinerja, Tenaga Pendidik, sertifikasi

## PENDAHULUAN

Menyoal mutu pendidikan bisa dilihat dari beberapa sudut, yaitu dari sudut proses dan dari sudut manajemen. Dari sudut manajemen mutu pendidikan berkaitan dengan bagaimana sebuah

---

<sup>\*</sup> Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto, Jl. Jendral A. Yani No. 40 A Purwokerto, e-mail: hizbulmuflihini@gmail.com

lembaga pendidikan (baca; sekolah) dapat mengelola secara profesional dan komprehensif terhadap semua sumber daya yang dimiliki oleh sekolah. Dari sudut proses mutu pendidikan berkaitan dengan penyelenggaraan proses pembelajaran (proses interaksi antara guru dengan siswa). Dalam konteks proses pembelajaran ini, faktor guru dipandang merupakan unsur yang paling penting atau menentukan terhadap tercapai tidaknya mutu pendidikan. Sentralitas guru sebagai unsur yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan, hal ini memang cukup beralasan oleh karena gurulah yang menjadi pihak perantara yang akan menyampaikan sejumlah isi kurikulum.

Memperhatikan hal di atas, maka peningkatan kualitas pendidik baik secara kuantitatif maupun kualitatif menjadi suatu keharusan yang perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga pendidikan dapat menjadi wahana pembangun watak bangsa, penanaman nilai-nilai etik, moral (sehingga tidak hanya aspek kecerdasan saja yang dikembangkan). Pendidik sebagai *main person* harus ditingkatkan kompetensinya dan diadakan sertifikasi sesuai dengan pekerjaan yang diembannya dan dilakukan uji kelayakan profesionalitas secara bertahap, agar setiap aktivitas yang dilakukan mencerminkan perilaku yang mengarah pada ketercapaian mutu pembelajaran.

Sertifikasi pendidik diadakan oleh pemerintah dimaksudkan sebagai salah satu pintu masuk dalam meningkatkan profesionalitas guru. Dengan adanya sertifikasi –yang berimplikasi adanya pemberian tunjangan profesi berupa uang sebesar gaji pokok— diharapkan pendidik menjadi semakin bersemangat dan mau meningkatkan profesionalitas diri secara terus menerus (tidak terlena dengan tugas karena telah meningkat kesejahteraan). Kondisi yang demikian ini dalam kenyataan masih belum menampakkan perubahan signifikan. Hal tersebut berkaitan erat dengan manajemen pembinaan kompetensi guru yang telah lulus sertifikasi secara terprogram dan terus menerus.

## **HAKIKAT KOMPETENSI GURU**

Dalam UU No. 14 tahun 2005 Bab I pasal 1 ayat 10, dinyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian, kompetensi ini adalah sesuatu yang bersifat *inner*

*live* pada diri seorang pendidik. Artinya kompetensi ini merupakan suatu kemampuan yang secara otomatis harus melekat pada diri seorang pendidik, yang dicapai melalui proses pemahaman, pengalaman dan pengaktualisasian dalam sebuah proses yang sistemik, teratur dan teruji.

Merujuk pada UU No. 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 1 butir ke 5, dinyatakan secara garis besar bahwa, yang dimaksud dengan tenaga pendidik adalah semua pihak yang berperan dan bertugas menjalankan pengajaran, menilai hasil belajar, penelitian, pengabdian masyarakat dan pendidikan baik sebagai guru, dosen, konselor, staf pengajar, instruktur, tentor, pelatih, widyaiswara, pamong belajar, fasilitator atau apapun sebutannya yang pada prinsipnya sama dan tidak dibedakan satu dengan yang lain.

Dalam pasal 2 dipertegas lagi bahwa, Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Gonezi (1992) memberikan batasan makna kompetensi sebagai berikut *“competence is to describe a person as competent in area of work if they have the knowledge, skill and attitudes to be able to function at some minimum acceptable level”* (Mardapi, 2004 : 19).

Dalam konteks ajaran Islam, bekerja secara profesional adalah berbuat yang didasarkan atas pengetahuan, pemahaman dan keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian melaksanakan tugas secara profesional adalah bekerja atas dasar apa yang diketahui dan bukan asal-asalan. Sebab bekerja tanpa mengetahui konsep dan teori yang sebenarnya jelas-jelas dilarang dalam ajaran agama. Sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur`an surat Al-Isra` ayat 36) sebagai berikut :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya : *“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya”*.

Oleh karenanya menjadi sangat penting bagi seorang tenaga pendidik mempunyai sifat profesionalitas diri. Profesionalitas tenaga pendidik ini didapat melalui sejumlah rangkaian proses pendidikan terprogram yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan, dan atau melalui sejumlah pelatihan dan pengembangan profesionalisasi guru. Dinyatakan secara tegas di dalam UU No 14 tahun 2005 Bab. I Pasal 1 ayat (4) bahwa, makna profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Jadi untuk menjadi pendidik yang profesional haruslah memiliki kompetensi keahlian dasar sebagai tenaga pendidik. Sebagaimana dinyatakan dalam standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bahwa tenaga pendidik menurut PP No. 19/2005, Bab. VI Pasal 28 tentang standarisasi tenaga pendidik adalah :

- (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- (2) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
  - a. Kompetensi pedagogik;
  - b. Kompetensi kepribadian;
  - c. Kompetensi profesional; dan
  - d. Kompetensi sosial.
- (4) Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.

Usman (2002: 5) menyatakan bahwa “guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.

Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru". Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apabila sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

Pekerjaan yang dilakukan oleh para pendidik adalah pekerjaan yang sangat mulia dan terhormat, walaupun masalah kesejahteraan bagi para pendidik sampai saat ini masih menjadi permasalahan utama. Jika dalam konstitusi dicantumkan cita-cita tanah air untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, maka perwujudan cita-cita luhur tersebut saat ini ditujukan bahwa pendidikan harus dapat meningkatkan daya saing bangsa menuju bangsa yang bermartabat di pentas dunia.

Memang berat mewujudkan sasaran tersebut mengingat minimnya anggaran pendidikan yang ada di APBN. Akan tetapi pendidikan tidak boleh berhenti walaupun dengan segala kemampuan energi yang seadanya. Kembali lagi tenaga pendidik sebagai salah satu pilar pendidikan harus diperhatikan dengan baik dari berbagai aspek khususnya akhlak yang dimiliki oleh para pendidik dan kesejahteraan yang patut diterima secara proporsional.

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesional. Kompetensi diartikan sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual secara menyeluruh yang akhirnya membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Adapun kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah sebagaimana dinyatakan dalam SNP Pasal 28 ayat (3) dalam Mulyasa (2007 : 26) sebagai berikut:

1. **Kompetensi pedagogik**  
Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. **Kompetensi kepribadian**  
Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. **Kompetensi profesional**  
Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan.
4. **Kompetensi sosial**  
Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Sejumlah kompetensi di atas diperlukan untuk menjalankan fungsi dan tugas profesi sebagai tenaga pendidik dalam mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan yang berkualitas. Di sinilah arti pentingnya pendidik dibekali dengan seperangkat kompetensi yang dipersiapkan dengan sebaik-baiknya dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme dirinya secara menyeluruh.

## **PROFESIONALISASI DAN SERTIFIKASI TENAGA PENDIDIK**

Masalah profesionalitas seseorang dalam berbagai bidang kehidupan, nampaknya pada saat ini merupakan sebuah keniscayaan atau keharusan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Kata profesionalisasi ini menunjuk pada kata sifat yaitu profesional, dimana dalam UU No. 14 tahun 2005 Bab I pasal 1 ayat 4 dinyatakan bahwa, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi

standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Profesionalitas seorang pendidik ini dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
9. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Bagi seorang dosen sebagai tenaga pendidik, profesionalisasi sebagaimana dinyatakan dalam buku satu Pedoman Sertifikasi dimaksudkan sebagai berikut :

1. menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas,
2. melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi,
3. meningkatkan proses dan hasil pendidikan dan,
4. mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional (2010: 2-3).

Mencermati hal di atas, maka secara sederhana dapat kita pahami bahwa sertifikasi tenaga pendidik mempunyai tujuan :

1. menjamin bahwa seorang pendidik ketika mengajar benar-benar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam butir-butir indikator sebagai seorang pendidik yang berkompeten.
2. memberi perlindungan secara administrasi dan hukum bagi tenaga pendidik, bahwa profesionalitas dirinya akan dihargai

- sebagaimana hak-hak yang semestinya diterima atas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya
3. mendorong munculnya semangat pendidik untuk senantiasa meningkatkan kemampuan dirinya dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bahan dalam pelaksanaan proses pembelajaran
  4. mendukung terwujudnya tujuan pembangunan nasional melalui jalur pendidikan tinggi sebagai *agen of changes* di bidang sumber daya manusia.

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru dimaksudkan sebagai upaya menjamin mutu guru agar tetap memenuhi standar kompetensi, diperlukan adanya suatu mekanisme yang memadai. Dan penjaminan mutu guru ini perlu dikembangkan secara komprehensif untuk menghasilkan landasan konseptual dan empirik melalui sistem sertifikasi. Selain itu, sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional.

Kapan seorang pendidik dikatakan berkompeten dan atau telah profesional? tentu jawabannya bukan sebatas bukti hitam di atas putih pada saat diadakan uji kelayakan, namun sejatinya seorang pendidik dikatakan berkompeten atau profesional dilihat dari hasil yang telah ditunjukkan dalam bekerja (kinerjanya). Dengan demikian, ukuran kinerja inilah yang seharusnya perlu ditekankan dalam mengevaluasi hasil kerja seorang pendidik.

Kinerja dapat dimaknai sebagai suatu pencapaian kondisi persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya (Simamora, 2000:423). Sejalan dengan ini Bernardin dan Russel dalam Rucky (2002: 15) memberikan definisi kinerja: *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dengan



demikian, kinerja adalah prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Apakah kinerja seorang pendidik sudah menunjukkan hasil yang optimal atau belum sesuai dengan standar kerja yang ditentukan, hal ini dapat dilihat dari berbagai indikator. Menurut Simamora (2000: 423), indikator-indikator kinerja meliputi: 1) keputusan terhadap segala aturan yang ditetapkan organisasi; 2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah); dan 3) ketepatan dalam menjalankan tugas. Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: 1) mutu kerja; 2) kuantitas kerja; 3) pengetahuan tentang pekerjaan; 4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; 5) keputusan yang diambil; 6) perencanaan kerja; dan 7) daerah organisasi kerja. Sedangkan kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui: 1) kemampuan membuat perencanaan; 2) kemampuan melaksanakan rencana pembelajaran; 3) kemampuan melaksanakan evaluasi; dan 4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi.

Usman, U. (2006: 10-19) mengemukakan ada beberapa indikator kinerja untuk dapat dipakai untuk melihat atau menilai pendidik dalam melaksanakan tugas proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah: 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi: a) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, b) menyesuaikan analisa materi pelajaran, c) menyusun program semester, d) menyusun program atau pembelajaran; 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: a) tahap pra instruksional, b) tahap instruksional, c) tahap evaluasi dan tidak lanjut; dan 3) Kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: a) evaluasi normatif, b) evaluasi formatif, c) laporan hasil evaluasi, dan d) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan. Selain itu Sudjana (2004: 50) juga mengemukakan ada sejumlah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional, yaitu: 1) menguasai bahan, 2) mengelola program belajar mengajar, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media atau sumber belajar, 5) menguasai landasan pendidikan, 6) mengelola interaksi belajar-mengajar, 7) menilai prestasi belajar-mengajar, 8) mengenal fungsi bimbingan dan penyuluhan, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan 10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Sementara itu Depdiknas (2000: 89) mengemukakan ada sebanyak tujuh komponen yang dapat dijadikan indikator kinerja seorang guru, yaitu: 1) penguasaan landasan kependidikan, 2) penguasaan bahan pembelajaran, 3) pengelolaan proses belajar mengajar, 4) penggunaan alat pelajaran, 5) pemahaman metode penelitian untuk peningkatan pembelajaran, dan 6) pemahaman administrasi sekolah. Schacter (2000: 14) membagi indikator kinerja guru dalam tiga bagian, yaitu: 1) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab guru, 2) pencapaian prestasi siswa pada level kelas, dan 3) pencapaian prestasi sekolah.

Sedangkan manfaat dari sertifikasi sebagaimana yang diungkapkan oleh E. Mulyasa (2007: 35) adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan mutu
  - a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
  - b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
  - c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi maupun pengembangan karir selanjutnya.
  - d. Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.
2. Penjaminan mutu
  - a. Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya.
  - b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

## **KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI**

Suatu hal yang menjadi sangat diharapkan oleh pembuatan kebijakan yaitu pemerintah bahwa dengan adanya peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik (dengan syarat harus lulus uji sertifikasi) diharapkan para tenaga pendidik dapat lebih bersemangat dan bermotivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya secara baik,

profesional, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan. Harapan ini tidak sepenuhnya dapat terwujud, karena hasil survei yang dilaksanakan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi terhadap kinerja guru menyatakan bahwa kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lolos sertifikasi. Harapan mereka adalah segera lolos sertifikasi berikut memperoleh uang tunjangan profesi (Jawa Pos, 7/10/2009).

Adanya survei tersebut justru memperkuat dugaan sebagian besar masyarakat bahwa program sertifikasi tersebut hanya sekedar formalitas belaka. Tujuan dari sertifikasi belum tertuju dengan semestinya. Dengan demikian masih banyak guru yang telah memperoleh tunjangan profesi yang jumlahnya lumayan besar dan dilakukan dengan mengikuti PLPG hanya bersifat administratif belaka, tanpa diikuti motivasi yang bersifat instrinsik.

Jika kemampuan guru telah terukur dan memenuhi standar yang ditetapkan sehingga lulus sertifikasi, maka boleh jadi sampai menunggu turunnya tunjangan profesi, guru bisa jadi masih menunjukkan kinerja yang tinggi dan bersemangat. Bagaimana pasca sertifikasi (dengan tunjangan yang telah diterima) bisa jadi semangat dan kemampuan/kualitas guru sama saja dengan sebelum lulus sertifikasi. Jika kondisi ini yang terjadi maka sebenarnya pemerintah telah mengalami kerugian yang cukup besar dan hal ini sama saja program peningkatan mutu pendidikan kembali terhambat.

Mengingat persoalan profesionalitas tenaga pendidik sangat diharapkan setiap saat (setiap tenaga pendidik melaksanakan proses pendidikan selama menjadi guru), maka perlu dipikirkan adanya langkah-langkah tertentu untuk mendorong adanya sikap profesional seorang guru setiap saat. Pendekatan yang kiranya dapat dilakukan untuk meminimalisir mudarnya semangat dan kompetensi tenaga pendidikan pasca lulus sertifikasi ialah :

#### 1. Pendekatan Religius

Pendidik sebagai makhluk yang mulia dan sangat dijunjung tinggi oleh agama (bahkan disejajarkan dengan pewaris para nabi, karena tugasnya mengajak kepada kebaikan dan mencerdaskan anak bangsa) adalah insan yang taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Atas dasar modalitas ini tepat kiranya menganjurkan/memotivasi tenaga pendidik untuk senantiasa bertanggung jawab dan

bersungguh-sungguh dalam setiap melaksanakan tugas mengajar disampaikan dalam bentuk sambung rasa dan kesadaran akan tanggung jawab dirinya kelak di akhir hayat dipandang cukup efektif.

Pendekatan religius lebih menekankan arti pentingnya kesadaran tenaga pendidik bahwa mengajar secara benar, sungguh-sungguh dan bersikap profesional adalah tanggung jawab dalam menyiapkan generasi umat di kelak kemudian hari. Selain itu dengan pendekatan ini bisa disadarkan pula bahwa, gaji atau upah yang telah diterima seharusnya diikuti dengan cara kerja yang baik dan benar serta jauh dari kerja asal-asalan (sehingga terhindar dari sikap pragmatis dan materialistik). Kesadaran ini perlu dimiliki oleh setiap pendidik oleh karena gaji tidak mutlak memberi kepuasan secara sempurna. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komari (1994) dalam tesisnya menyatakan bahwa gaji yang tinggi hanya dapat memberikan kepuasan sementara, karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan nilai uang bagi orang yang bersangkutan. Memang sampai pada batas tertentu gaji memang akan merupakan sumber kepuasan utama, tetapi gaji bukan satu-satunya faktor penentu.

## 2. Pendekatan proses

Pemberian tunjangan profesi guru hendaknya diberikan setelah proses pelaksanaan tugas sebagai tenaga pendidik terlihat menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pendekatan ini memang memerlukan adanya kegiatan monitoring secara terus menerus dan konsisten serta dirancang untuk kurun waktu tertentu. Dengan kata lain bahwa proses pemberian tunjangan profesi ini bisa dihentikan jika dalam masa penilaian unjuk kerja tertentu ternyata tenaga pendidik ini kondisinya kembali seperti sediakala saat belum lulus sertifikasi atau justeru tidak menunjukkan kemampuan yang ditentukan (tidak berkompeten lagi). Hal ini didasarkan pada suatu teori bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja tidak selamanya ditentukan seberapa banyak kebutuhan tersebut terpenuhi. Dengan demikian faktor kemauan hati kecil-lah yang menyadarkan bahwa mengajar dengan penuh kemampuan dan tanggung jawab yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Menurut Prof. Dr. Baedhowi, dalam pidato pengukuhan guru besar

pada FKIP Universitas Sebelas Maret Solo, memaparkan kajiannya, bahwa motivasi para guru mengikuti sertifikasi umumnya terkait aspek finansial, yaitu segera mendapat tunjangan profesi (Kompas, 13 November 2009).

Untuk mendukung terlaksanakan pemberian tunjangan profesi pasca kinerja yang ditunjukkan adalah benar-benar baik dan pendidik dinyatakan berkompeten, diperlukannya adanya metode dan perangkat administrasi sebagai alat monitoring secara periodik dan lengkap. Perangkat ini berisi sejumlah item yang harus diisi oleh pendidik itu sendiri dan jika perlu dilakukan uji kejujuran isi laporan kinerja guru dengan meminta bukti secara tertulis atau dimintai keterangan (jika sekiranya data-data yang diberikan meragukan kenyataannya).

Metode yang bisa dipakai untuk menilai kinerja guru pasca sertifikasi adalah *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS), Metode ini menggunakan perilaku-perilaku yang diamati dibandingkan dengan karakter-karakter, pengetahuan-pengetahuan atau keahlian-keahlian sebagai dimensi-dimensi evaluatif (Simamora, 1987: 465).

Penenarapan metode BRAS ini penilai membandingkan kinerja seorang individu pada setiap item/dimensi/ukuran terhadap standar keperilakuan yang sangat objektif. Oleh karena standar-standar ini dideskripsi secara rinci dari perilaku yang dapat diamati, seperti : menyerahkan laporan secara tepat waktu tanpa ada kesalahan ejaan, ketikan, penulisan atau bahasa.

Metode BARS ini sebuah konsep yang bagus dan ideal yang mempunyai beberapa kelebihan atau keunggulan yaitu :

- a. Berkurangnya kesalahan penilai sebagai akibat dari fakta dimensi yang dinilai.
- b. Sistem penilaian kinerja yang lebih handal, sah, bermakna dan lengkap, karena sistem ini dibuat dengan partisipasi aktif karyawan yang memiliki pengetahuan penuh akan beraneka tuntutan dan pesyaratan pekerjaan.
- c. Tingkat penerimaan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap sistem penilaian karyawan dan penyelia karena mereka dilibatkan secara aktif dan langsung dalam perancangan sistem tersebut.
- d. Pengurangan dalam tingkat penolakan dan konflik yang dihasilkan oleh penilaian karena individu dievaluasi berdasarkan perilaku tertentu mereka, bukan berdasarkan kepribadian mereka.

- e. Perbaikan kemampuan mengidentifikasi secara jelas bidang-bidang kekurangan kinerja tertentu dan kebutuhan aktivitas pelatihan dan pengembangan (Simamora, 1987; 467).

Sebagaimana teori-teori yang lain dalam berbagai bidang penilaian, metode BARS ini juga memiliki sejumlah kelemahan atau kekurangan, yaitu :

- a. Waktu, upaya dan biaya yang dibutuhkan dalam pembuatannya yang tinggi.
- b. BARS ini hanya dapat diterapkan pada pekerjaan-pekerjaan yang komponen-komponennya terdiri atas perilaku yang secara fisik dapat diamati.
- c. Penilai bidang kadang kala mengalami kesulitan dalam menentukan tingkat kemiripan antara perilaku karyawan yang telah mereka amati dan kejadian-kejadian kritis tertentu yang dipakai sebagai jangkar/patokan dari BARS.

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai, kadangkala ditemukan beberapa kondisi ketidakobjektivitas dalam penilaian. Hal ini sangat mungkin terjadi mengingat proses penilaian kinerja itu sendiri dilakukan oleh seseorang. Di antara hal yang menjadikan biasanya suatu penilaian kinerja menurut Hanafi (1997: 308) ialah :

- a) standar yang tidak konsisten,
- b) karena *stereotype* tertentu, misalnya masalah golongan, jenis kelamin dapat menjadi *stereotype* penilai
- c) bisa karena perbedaan sifat manajer, dan d) *efek halo* (tergantung pada salah satu atau beberapa aspek yang dinilai

Metode BARS ini menurut Simamora (1987: 465) adalah :

Merupakan metode yang dipandang lebih objektif karena standar-standar tersebut mendeskripsikan apa yang akan dinilai secara rinci dari perilaku yang dapat diamati, seperti menyerahkan laporan-laporan tepat waktu tanpa adanya kesalahan ejaan, ketikan, atau tata bahasa.

Stetemen ini dipertegas bahwa :*”Is BARS, various performance levels are shown along a scale and described in terms of an employee`s specific job behavior* (Mondey,1992 : 412).

Menurut Purnama (2009: 20) menyatakan bahwa penilaian kinerja bisa dilakukan dengan menfokuskan pada masalah :

- a. *Quality*, yaitu sejauh mana aktivitas yang dilakukan baik proses maupun hasilnya mendekati kesempurnaan secara ideal sesuai dengan standar yang diperlukan.
- b. *Quantity*, yaitu jumlah kegiatan atau produk jasa yang dihasilkan, semakin profesional seseorang dalam menjalankan profesinya maka produk atau jasa yang dihasilkan akan semakin meningkat.
- c. *Time line*, yaitu banyaknya waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan aktifitas atau pekerjaan. Semakin profesional seseorang maka akan semakin sedikit waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan memperoleh hasil yang maksimal.
- d. Tingkat penggunaan sumber daya, yaitu yang dimaksud sumber daya adalah manusia, keuangan, materi dan teknik. Semakin profesional seseorang maka akan semakin efisien dalam penggunaan sumber daya dalam menjalankan tugasnya.
- c. Tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsi jabatan tanpa disupervisi. Semakin profesional seseorang akan semakin tinggi tingkat kemampuannya dalam menjalankan fungsi jabatan tanpadisupervisi.
- d. Tingkat kemampuan dalam menunjukkan rasa percaya diri. Semakin profesional seseorang akan semakin tinggi rasa percaya dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

## **SIMPULAN**

Kompetensi tenaga pendidik adalah merupakan syarat yang harus dimiliki sebelum pendidik melaksanakan tugasnya. Dalam banyak fakta pasca sertifikasi masih ada sebagian pendidik yang belum menampakkan perubahan yang signifikan mampu menunjukkan kerja yang profesional, justru bahkan lebih cenderung statis atau kembali seperti sediakala sebelum uji sertifikasi. Untuk itu diperlukan adanya suatu pemikiran bersama bagaimana cara yang tepat untuk mendorong setiap pendidik agar pascasertifikasi tetap bersemangat dan berdedikasi tinggi dalam memberi layanan pendidikan yang berkualitas.

Untuk perbaikan sistem penyelenggaraan program sertifikasi guru maka dalam penyelenggaraannya harus bersifat objektif dan selektif serta diselenggarakan oleh lembaga badan independen yang

benar-benar berkompetensi. Dan untuk kejelasan kompetensi yang dimiliki guru, perlu dilakukan dengan cara melalui proses bukan secara instan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baidhowi. 2009. Kompas, 13 November 2009.
- Departemen Agama RI. 1971. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta. TP
- Depdikbud. 2000. *Pembinaan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan Guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mardapi, D. 2004. *Konsekuensi Sistem Evaluasi Dalam KBK*, Makalah Seminar, 15 Maret.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: PT. Rosda Karya
- Muslich, Mansur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sudjana, Nana. 2004. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Penerbit Rosda.
- Usman, Moh. Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- UU No. 14 Tahun 2005
- Usman, H. 1997. *Kepuasan Kerja*. Makalah Seminar, 6 September.